

〔研究ノート〕

「個人請負」の現在と今後

坂 幸 夫・前 田 清 一

富山大学紀要. 富大経済論集 第64巻第1号抜刷（2018年7月）

富山大学経済学部

〔研究ノート〕

「個人請負」の現在と今後

坂 幸夫・前田 清一

キーワード：正規労働者，非正規労働者，労働関係法規，長時間労働，賃金不払い，アルバイト

はじめに

1. 「個人請負」の数の推移
2. 「個人請負」の類型
3. 「個人請負」が増えた理由
4. 「個人請負」の将来
5. まとめ

はじめに

この論文は、「個人請負」の現在の動向と今後について、述べる。最初に、この論文の目的をみてみよう。

「個人請負」は、坂の論文⁽¹⁾で見たように、企業や個人との契約で、個人がつく仕事であり、労働関係法規（労働基準法、最低賃金法、労働関係法）は原則としては適用されない。その数は、国内では50万人とも200万人（NHK クローズアップ現代「消費される」若者たち～格差社会の新たな現実」では161万人）とも言われているが、正確にはわからない。ただし「個人請負」は、昔からあり、家政婦、助産師（婦）などがその典型だった。

坂の論文⁽²⁾では、「個人請負」の例として、建築技師や添乗員、生命保険の外務員、観光ガイドなどを対象に、聞き取り調査を行った。そこでは、「個人請負」の人が抱える最大の問題は、報酬の不払いと長時間労働、不安定な労働

時間、そして法律（労働基準法、最低賃金法、労働関係法）が適用されない事があまり知られていないという事だった⁽³⁾。

アメリカでは、「個人請負」は、ホワイトカラー、特に高度専門職の働き方として、確立されている。「連邦労働省」によれば、人数は約 2,550 万人、全雇用者の約 21%を占める（2015 年労働統計）⁽⁴⁾。傾向としては、日本でも数は増えている（厚生労働省「労働力調査」による）。

そこで、今回は「個人請負」の現在の動向、そして「個人請負」が今後、どうなっていくのかを、述べていく。

1. 「個人請負」の数の推移

総務庁統計局の「労働力調査」によれば、臨時雇＋日雇が 1995 年が 546 万人、1999 年が日雇が 121 万人（2.5%）、2000 年が 116 万人（2.5%）になる。臨時雇も、もし該当すれば、合計すると、1999 年が 631 万人（12.1%）、2000 年が 662 万人（12.7%）、2001 年が 683 万人（13.1%）である。ただし、「臨時雇は 1 ヶ月以上 1 年以内の期間を定めて雇われている者」⁽⁵⁾を言う。だからその多くは、契約で企業に働いている者ではない。それでも「個人請負」は、年々増えている。

第 1 表 「労働力調査」による個人請負の数

	常雇	臨時雇	日雇	計	臨時雇＋日雇	%
1995 年	4,823	546		5,369	546	9.8
1999 年	4,666	510	121	5,331	631	8.5
2000 年	4,660	546	116	5,356	662	8.1
2001 年	4,649	564	119	5,369	683	7.9

資料出所：総務省統計局各年「労働力調査」

%は計÷（臨時雇＋日雇）

この様に、数は増えているが、その増え方は少しずつであって、非正規労働者全体の増え方に比べると大幅に増えている訳ではない。

2. 「個人請負」の種類

「個人請負」のあり方は、前項の論文で見てもらうとして、「個人請負」の人達には、いろいろな人がある。多くの人は、会社と契約して働く。

例えば、建築技師の場合、会社と契約して半年から1年の期間で働く。仕事は、飲食店や普通の家の改修の仕事である。朝仕事を始める前に、仲間と打ち合わせをしてから仕事に出かける。私（坂）の論文の人で言うと、建築技師Cさんは飲食店の仕事が入ると、現場に行き、雇い主の指示に従って働く。またCさんは、アルバイトや電気技師、水道技師を雇い、仕事の指示を出し、賃金を支払わなければならない。Cさんは、現時点で3か所の現場を受け持っている。

雇い主は、仕事が終わってから、作業を確認をし、報酬を支払う。そしてアルバイトなどには、Cさんから賃金が支払われる。だがしばしば雇い主のC氏への報酬は、支払いが遅れる。また現場では、必ずしも決められた時間で始まり、終わるとは限らない。そうすると長時間労働になるし、また労働時間は不安定である。ある日は、午後から仕事をし、午後10時には仕事が終わる。またある日は朝7時から仕事をし、午後3時には仕事は終わる。このように仕事をしてる時間は同じだが、不安定である。これは特にCさんに顕著である。そうした困った、特に報酬の支払いが遅れることは、主に仲間や県や市の相談機関に相談する。だが相談機関に話した事が、雇い主らに知れたら、仕事を回してくれないこともある、だから実際には、なかなか相談しづらい。

こうした事は、他の「個人請負」の人にもある。このCさんの場合、収入は月によっていろいろあるが、少ない月で20万円、多い時では50万円まである。

次に添乗員の場合も、会社に雇われている人もいるが、会社と契約している人もいる。大多数は、会社と契約して働いている。坂の事例⁽⁶⁾で言うと、Aさんは夫が旅行会社を経営しており、夫の旅行会社と契約し、添乗員をしている。仕事は、まずは会社の集めた人達に、旅行全体の説明をする。また書類を作る。例えば旅行の全体を示す日程表や航空会社の航空券の発券などをする。

旅行が始まれば、添乗員は、客を案内し、観光地で説明し、またホテル・旅

館での部屋の案内をする。そしてお客が、病気になった時には本人に付き添って、夜遅くまで付き合うこともある。それが長時間労働になるし、不安定労働時間になる。そのような仕事をして、それでも収入は、Aさんの場合で月に10～20万円である。勿論有給休暇はない。

外務員の場合は、会社に雇われている人もいるが、多くは会社と契約し、働いている。外務員には生命保険や自動車保険の場合など色々あるが、その多くは、生命保険の外務員である。Bさんの話をすると、朝、生命保険会社に行き、会議に出て、打ち合わせをしてから顧客の職場・自宅に行く。日々の仕事は、まずは顧客を訪ね、話を聞く。そして保険を設計し、それから顧客の職場・自宅に行き、保険の説明をし、そして保険の介入依頼・販売をする。成約する時もあるし、成約しない時もある。

悩みは多く、まずはお客に時間を合わせるので、労働時間が不規則である。最近は老人や幼い子供、学生が多く、なかなか契約が取れない。その他タイミングが、重要である。大学生は卒業の時、将来に備えて保険に入る。また親が死んだ時に、遺産を受けて子供は保険に入る。その他、いろいろある。

次に、Uさんの話をしよう。Uさんは現在69歳、喫茶店を経営している。だが喫茶店では生活が成り立たないので、アルバイトをしている。アルバイトは、ボーリング場での仕事と建築業の手伝いをしている。自分一人でやっているの、仲間はいるものの気楽は気楽である。仕事は、喫茶店を終えて、午後8時頃からアルバイトへと出かける。アルバイトは、ボーリング場の手伝いである。そのアルバイトも午後12時頃には終わる。だから労働時間は、喫茶店やアルバイトも含めて自由ではあるが、長時間労働であるし、不安定労働時間である。

Uさんの場合は、企業と契約してるので、Uさん一人で自由にやっていける。それだけに不安もまた多い。例えば年金が少ない。子供はいるが、成長し、親とは連絡は時どきしか取らない。自分の将来の生活は、アルバイトと喫茶店の仕事だけで、やっていけるのだろうか。そうした悩みが、多くある。悩みは、

友達などに話をするが、それでもなかなか解決できない。

観光ガイド（士）の場合、会社に雇われている人達もいるが、会社と契約して働く人達もいる。多くの人達は会社と契約し、仕事をしている。また観光ガイド（士）の資格はある。仕事の内容は、主に客を相手に、観光地で案内をする。またホテル・旅館についたら、部屋の案内をする。その他観光資源や観光品の開発もやる。労働時間は、8時間だが、現場でお客が病気になった時には、お客に付き合う事もある。そうすると長時間労働になるし、また不安定労働時間になる。

観光ガイド（士）は、大多数は女性だが、中には男性もいる。収入は、月によって違うが、大体は税込みで10万円から30万円である。これらの人達の中には、観光ガイドを辞めて、添乗員になる人もいる。添乗員になると、観光ガイド（士）とは異なる、添乗員の資格がある。

観光ガイド（士）の仕事は、大体において添乗員と同じではあるし、両方とも一定の規則に縛られる。それでも観光ガイド（士）の多くは、会社と契約しているのだから、仕事は安定し、労働時間は原則一定である。

郵便局（日本郵便株式会社）の場合、正規社員とは別に、非正規の社員がいる。非正規社員の中には、①通常の配達業務に従事する人、これは主要な業務で、それから②ユーパック業務に従事する非正規社員、これは個数に対して報酬を貰う人。その他Bさんのように、③会社と契約して働く人（＝「個人請負」）がいる。この論文は、その中の（郵便局の場合）会社と契約して働く人を扱う。この③会社と契約して働く人は、郵便局の中では、数多くいる。

③の中には自動車を使う請負と二輪車を貸与されて行う請負がある。どちらもテリトリリー制で、扱うものは信書・ゆうパック・書留類である。契約の相手は各郵便局となる。そして契約した「個人請負」には有給休暇はない。

Bさんの場合でいうと、Bさんは50代、郵便局の非常勤勤務を経て6年前より現在の請負業務に従事している。月曜日～土曜日の勤務で時間は朝7時から20時までだが、配送が終わり次第終了である。また、時間内に配送できる

のであれば、開始時間は多少遅れてもよい。ゆえに労働時間は自由である。その反面、労働時間は不安定になる。収入は距離数と戸数によって決まる。月収は約 220,000 円である。そこから、車両の維持費、燃料代、保険代などが本人負担になる。所得的には水準以下だ。ただ、前職の非正規雇用よりははるかに多い。

契約内容としては、期間は 1 年契約で、山間地は請負者が少ないため打ち切りの心配はない。報酬はテリトリー制であり、配送距離およびその地域の戸数で決まる。保険は車に関する保険を含め、全て自己負担。責任は、正規の郵便局員に準ずる。秘密の保守、個人情報の漏えい責任などがある。

保険：車に関する保険を含め、すべて自己負担である。

資金：特に規制はないが、保証人は必要である。

責任：正規の郵便局員に準ずる、秘密の保守、個人情報の漏えい責任など。また、時間内に正確に配送をしなければならない。

条件：年齢を含め、特にない。また、郵便局員の制服は無償貸与される。

問題点：自動車にかかる費用が大きい。保険・車検もだが、燃料代とタイヤ代が突出する。また営業ナンバー登録は必須である。

山間部は、新聞も郵便配達のため土曜日にも必ず業務がある。山間部を担当のため、冬季はテリトリー全ての業務が困難であり、委託数が減らされる。

社会貢献の意識がないと務まらない業務である。現在、日本郵政グループには約 20 万人の非正規労働者が存籍している。おおよそ 2 名に 1 人は非正規というのが実態である。現状を打破するため、正規社員登用制度を新たに導入した。非正規社員のうち、契約社員は 3 つに分類され、給与形態で異なり、月給制契約社員と時給制契約社員、さらに短時間契約社員がある。この契約社員になることから郵政の正社員登用への道が始まる。契約社員でも一般正社員と同じような試験になる。郵政は正社員登用が始まり、倍率も約 4～5 倍あり、受けなければ採用とはならない。年齢制限はないが、倍率も高いし、かなりの難関である。

建設業（大工 資格：②級建築士 同木造建築士）の場合。

大工には、主に工務店で業務を行う社員としての大工（直接雇用）と、建設業やハウスメーカーとの間で請負契約を結ぶ、所謂「一人親方」と呼ばれる大工に分類できる。

Tさんは、富山市建設組合に加盟する個人事業主（大工）である。年齢は36歳、18歳より同じ1人親方の大工さんに弟子入りし、6年後に独立し、現在に至る。

13年間個人請負をしている。現在の年収は800～1000万円、ここから経費等が引かれる、所得的には水準以上といえる（27年度平均所得420万円、「厚生労働省 平成16年「毎月勤労所得」より）。

仕事の内容は、大工工事一般だ。元請が施主より受注を取り、各部門ごとに請負契約を結ぶ。原則、期間ではなく一軒ごとの契約となる。

報酬：これは坪単価で契約となるが、同じ仕様でも元請の受注内容で坪単価が減額されることがある。また、材料は提供されるが証耗品や釘、金具等は請負側負担となる。

期間：標準的な一軒家（40坪台）で概ね2ヶ月での完成が一般的だ。ただ、労働時間の取り決めがないため、労働時間を増やすか休日出勤をすると、工期が縮まり収入が増える。

保険：全て請負側での加入である。健康保険に加入するが国民保険である。また、契約内容には労災保険も「一人親方労災保険」の加入が条件とされる。年金も個人加入の「日本建設業国民年金基金」だ。

資金面：補償金や補修人、預金額での裏付け等はされないが、身元確認は必要だ。

責任：工期を守る、品質、大工工事に於いての苦情処理の責任を負う。また、前記の「一人親方労災保険」の加入は必須である。

問題点：期間の説明でも述べたが、残業や休日出勤をするほど収入が増えるが、労働環境は悪化する。また望まなくても繁忙期は超過労働となる。住宅は季節商品の性質があり、いかに年間を通して受注をもらうかが鍵となる。

Tさんは、元請の一番受注者（最優先に仕事をもらえる請負業者）のため収入も安定しているが、他の個人請負業者（大工・左官・電気工事・配管業者・瓦屋・クロス・塗装など）は、期間での契約ではないため、収入が不安定な者も多い。

収入はそこそこあるが、道具代や金具代などの費用が嵩む。また、新しい工法や材料が出現し、技術取得および新しく工具が必要となり、出費が増える。

元請も中小企業であり、年間10～12棟の受注である。そこから5～6棟の依頼があるが、将来を考えると不安がある。富山県内の住宅着工件数は平成9年が10,504棟、平成24年は5,192棟と半減している。

矯正歯科医師（歯科矯正医学会、認定医：専門医）の場合。

歯科医師とは、医師とは別の国家資格である。歯科医師となるには、歯学部を卒業し、学士（歯学）の学位を得たうえで、歯科医師国家試験に合格しなければならない。

歯科医師には、一般の治療を行う医師（勤務医・開業医）と歯科矯正医師等（歯科医師免許は、診療科ごとの交付ではなく、各診療分野の学会が学会認定医などの認定を行っている。法的な拘束力を持つ資格ではないが、現在、歯科、歯科口腔学科、矯正歯科、小児歯科の四科が認められている）に別れる。

Sさんは40代前半で、現在3つの病院で歯科矯正の個人請負をしている。S大学を卒業後入局し、7年間勤務した。その後結婚し、開業した。約11年業務を続けている。

歯科矯正医はその性質上、Sさんのように総合病院や大型の歯科医師の病院で、診療室を借りて営業を行う場合が多い。Sさんのかつての同僚も東京などで同じ形態で営業をしているそうだ。多い時は4つの病院、近年は3つの病院で月に1回土曜日に開業している。契約内容は、

報酬：自由診療であり、事故による治療は扱わない。2年間で70～80万の治療費が目安だ。母屋と店子の取り分は4：6または7：3とのことだ。青色申告をしており、収入はおおよそ年間800万円、原価は100～150万円である。東京で同業の友人は、1000～2000万円稼いでいる。

保険：全て自己負担である。

資金：施設を借りての営業であり、初期資金としてはあまりかからない。一部特殊工具、消耗品や衣類程度である。

期間：概ね有期契約であるが、受け入れ先の病院も診療できる科として宣伝告知をしている場合が多く、継続していく。

責任：当然、受け入れの先の信用にも係るので責任は重たく、治療の仕上がりや契約の順守がある（自己責任）。

収入も多く、実質月に3日の勤務であり、理想的といえる。また、女性が多いの特徴だ（男性は開業医や勤務医が多い）。兼業主婦には羨ましい待遇だが、なかなか取れる資格ではない。近年、商売敵も現れることだ。

厚生労働省の平成27年賃金構造基本統計調査によれば、歯科医師の平均年収は、38.2歳で655万円である（勤続年数約6年）。日本矯正医師学会認定医（日本矯正歯科学会）は、2010年（平成22年）で101,576人いる。

建築塗装業（特に資格は要らないが、危険物やクレーン、玉掛け等取得。塗装技能士〔技能〕検定制度という国家資格があるが所持者は少ないし、無くても作業は出来る）の場合。

建築塗装業には、事業者としての塗装会社（直接雇用）と、建設会社や塗装会社と請負契約を結ぶ、個人請負に分類される。

Fさんは、50代、高卒後一般企業に就職、1年後に退社し、建築塗装会社に再就職した。約5年間の勤務の後、個人請負のF J 塗装にて師弟関係で勤務をした。2年後に独立、以降25年目だ。仕事の内容は、大手や元請からの下請け作業がメインだ。独立以来、仕事は連綿とあった。

契約内容は、

期間：1物件ごとに契約を結ぶ。当然、工期が早く終わると仕事の回転率が向上し、収入増となる。自動化・省力化の難しい業種であり、仕事量は増加しており、受注減はない。

報酬：一人親方なので、それに見合った物件を請け負う。1次（下請け）、2次、

3 次の場合もある。塗装部門を完工して 1 件ごとに清算される。

売り上げは年間 800～1000 万円で推移している。ただ、大工と違い、材料費（塗料、消耗品等）は自前が多い。内訳は、約 4 割が材料費で、2 割程度が消耗品費である。

資金：特に制約は無いが、大きな契約（1 次下請け）では保証人も必要。固定費、初期投資もそれほど要らない業種である。ただ、個人及び小規模受注以外は、1 次・2 次下請けが大半を占める。未だに鉛等の有害物質を取り扱うので、日本塗装工業会より、激しい通達があり、いまだ法人化を勧められている。

責任：納期、品質（出来上がり）については厳しく求められる。労災に対しては一人親方保険の加入が義務であるが、下請けには強制されない。F 氏は一人親方保険及び年金には加入していない。金額が高く、入れないためだ。

条件：年齢、資格等特にない。ただ、冬季仕事が少ないことと、新しい工法や材料の知識を絶えず学ばなければならない。

問題点：材料費等が負担で大である。繁忙期と閑散期の差が大きい。有害な物質（溶剤・鉛化合物）を取り扱う、また外仕事が多いため健康面が心配である。ただ、将来的にも仕事量が減少するとは考えにくく、継続性に関しては樂觀している。将来は、入札に参加できる資格を取りに行く（元請化）。

もう一人は、矯正歯科の医師 S 氏だ。年齢は 40 代、女性である。自身の医院を持たずに、依頼があれば医院の機材を使い、施じゅつを行う。報酬は保険適用外が多く、月収は百万円台が多いとのこと。職种的に矯正歯科の医師はこのタイプ（個人請負）が多く、都市部では顕著とのこと。

最後に、私（坂）の話をしよう。それはアルバイトの事である。定年後、色々なアルバイトをしたが、最近の例では、飲食店の改装である。それは企業から仕事を請け負った人のいわば孫請けのような仕事である。仕事の具体的な内容であるが、それは壁の取り壊しと水道工事の手伝い。仕事自体は、短く 5 日で終わった。労働時間は、ごく普通だが、始まる労働時間と終わる時間が不安定、つまり不安定労働時間だった。これは私の経験だが、それはやはり「個人請負」

の弱みでもあるし、強みでもある。なぜなら私の場合は、時間に余裕があった。

また次のは、工場の改修作業だった。これは、4日の予定で組まれ、屋根の取り付け作業だった。これは時間的には長く、不安定で、要するに長時間労働時間だし、不安定労働時間だった。例えば、朝7時には、現場に出向いて、終わるのは午後7時過ぎだった。このような仕事は、いつもではなかったが、それでも朝早くというのは、ちょっときつかった。両方とも、個人との契約で仕事をした、いわば孫請けだった。

3. 「個人請負」が増えた理由

戦後の日本で「個人請負」が増えた理由には、いくつかあるが、企業活動の伸展とともに「個人請負」の人も増えてきた。特に近年では、第1に会社に馴染ず、またいろいろな問題で、会社を辞めて1人で仕事をする人がいる。ただし仕事は、複数でやる時もあるれば、1人でやる時もある。第2に、積極的に「個人請負」になった人もいる。個人という資格で、いろいろな仕事ができる方がよいし、自分で大概のことは決められる。それに精を出す人もいる。将来は今の仕事を会社組織にして、もっと会社を広げたい、と考える人もいる。第3に、何らかの消極的理由で、「個人請負」になっている人もいる。例えば親の後を継いで、「個人請負」になったが、それは必ずしもなりたくてなった訳ではない。だから出来れば会社員になりたい、とも考える人もいる。最後に定年退職で、「個人請負」になった人もいる。

それでも、「個人請負」になる人は、毎年少しづつ増えている（図1「労働力調査」による）。「個人請負」は、労働関係法規に守られない事もあるし、また労働関係法規が適用されない事を知らない人達も少なからずいる。連合（日本労働組合総連合会）の調査（連合「クラウド・ワーカー調査」）によれば、「個人請負」の11%の人がそれを知らない。

戦後、多くの人はサラリーマンとして仕事をしていたが、サラリーマンからの離脱、それから定年退職する人が増えていった。高度成長時代には、会社が

1 番の成長株だったから、その成長に合わせ、サラリーマンも発展・成長していたが、高度成長が終わるとともに、サラリーマンの中には、いろいろな仕事に別れていった人もいた。例えば銀行員は、資格を得て、会計士などに、またサラリーマンの中には、会社から独立して「個人請負」の仕事をしていった。

これらをまとめると、「個人請負」は第1図⁽⁷⁾にあるように、第4象限に位置する。例えば、第2象限は、正規従業員（社員）が該当する。これは当該企業に雇用されており、労働関係法規（労働基準法、労使関係法、最低賃金）は、全面適用されている。また非正規従業員（パート・タイマー、アルバイト）は、主に主婦や学生などで、企業に雇用されているが、正規従業員とは異なり、通常は家計費や自分のおこずかいや交通費などの為に働いているが、労働関係法規は全面適用されている。図では第2象限に位置されている。

そこで、今度は「個人請負」を分類すると、第2図のように、縦軸には、旧形態と新形態とが位置し、横軸には、積極性と消極性が位置する。

まず第1象限は、例えば定年退職者などが該当する。個人請負3は、定年退職者（スキルのある人）であり、形は旧形態ではあるものの、積極的である。個人請負1は、旧制度的で、消極的に位置する。人によっては、退職を契機に新しい仕事に励む人もいる。それは個人請負の3に位置する。

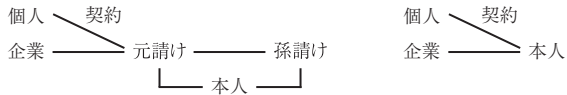
第2象限の個人請負3は、一人親方や起業した人、定年退職者（スキルのある人）などである。例えば、Tさんは、大工さんで、今は富山県建設組合に加盟している。また建築技師のCさんは、会社と契約して半年から1年の期間で働く。

第3象限は、ベンチャー企業などと契約している人達や、矯正歯科医師SさんやYさん（郵便局勤務）、Uさん（喫茶店経営、アルバイト）などがある。第3象限にはいる個人請負は、早くから独立に向け準備し、それから起業した。ただしその人数は少ない。

第4象限は、いろいろな理由で自分の意思で会社を辞めた人達がいる。この人たちは、会社の人脈や職域を生かして、自分で仕事を起こし、自分の創意でいろいろな仕事に従事している。しかし会社を辞めた後、仕事があまくいかず、

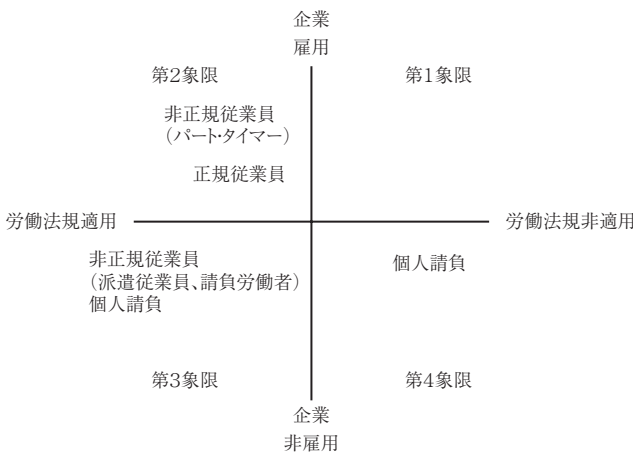
再び会社に戻る人もいる。この内、最も発展する可能性があるのは、第3象限の積極的に会社を辞めた人達である。

それから「個人請負」には、会社と契約する人と個人と契約する人がいる。これを簡単に図で示すと

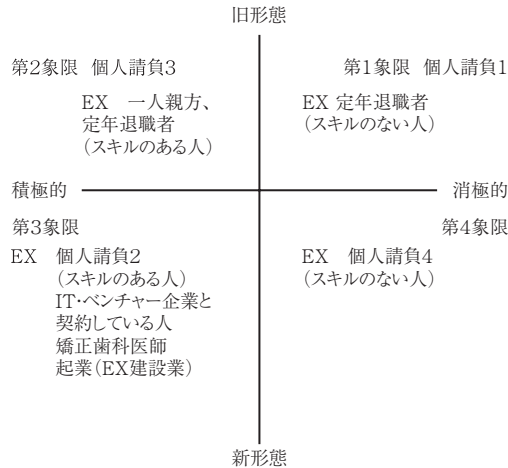


となる。このうち個人と契約している人は、例えば私のような人と矯正医師のような人がいる。また会社と契約している人には、例えば建設士や添乗員、乗務員のような人がいる。

第1図「個人請負」の位置



第2図「個人請負」の分類



4. 「個人請負」の将来

「個人請負」になる人はいろいろいるが、歴史的に見ると、明治時代からいた家政婦や助産師などはアパートや借家などにいて、リーダーの下で相手に呼び出されていく。現代では、元々個人請負の人、それから会社を辞めて独立し、企業や個人と契約して、1人で自分の仕事をやる人。勿論、アルバイトや電気技師などを雇う。それから定年退職者など。

その中で「個人請負」の人の将来は、どうなっていくのだろうか？それを4つのパターンで見えていこう。4つのパターンとは、「個人請負」になった理由⁽⁷⁾の4つのパターンである。

第1のパターンは、会社に馴染めず辞めた人の事を言う。これらの「個人請負」の人は、会社の付き合いを利用して、自分の職域を広めていく努力をする。だがこれらの人は、職域を広めて、付き合いをさらに深めていけばいいが、それはなかなか難しい。なぜなら会社を辞めた人達は、会社の力と自分の力で職域を広めようと努力してきたものの、それは自分の力ではだけではなかなか達成が難しい。だがそれに成功した人、成功しなかった人、いろいろいるが、「個

人請負」になった後にもそれは長く続く。

第2の人は、積極的に「個人請負」になった人を言う。これらの人達は、もともとは会社の力ではなく、自分の力で、職域を広げていき、人脈を作ってきた。これを起業化と言う。これには例えばベンチャー企業などで、契約して働く人がある。また歯科技師などが当てはまる。歯科技師は、歯医者さんの元で歯の治療に携わるが、歯医者さんと契約する人と歯医者さんの元で、雇われて、歯の治療をする人がある。この内、契約して歯の治療をする人達は、雇われている歯科技師と同じように、患者の1人1人の病状に合わせて、歯の治療をする。違うのは、雇われた人達が、労働関係法規が適用されているのに対し、歯医者さんと契約している人達は、労働関係法規が原則適用されないし、それを知らない人がある事だ。だから後者の人達は、いろいろな問題を抱えていても、法律に問う事はあまりしない。いずれにしても、第2の人達は、将来も考えて、多くは仕事を会社組織していく事も考えている。

第3の人達は、何らかの消極的理由で、例えば親の後を継いで「個人請負」になった人達を言う。これらの人達は、必ずしも自分の意思で「個人請負」になった人達ではないし、将来は、再び会社に入り直そうとすることもある。

最後に、定年退職した人である。これからは、こういう人が増えていく。このうち、自分の職域と人脈を利用して、さらに頑張る人と定年退職した後、特に仕事せずにいる人がある。

これらの4つのパターンの人達は、皆、自立・独立して仕事をするが、この中の第2の人は、社会の中で1番発展していく可能性がある。なぜならその人達は、会社の人脈を利用し、職域を作り、また束縛を離れ、自らの世界をつくった。それだけに成功する可能性は高い。

それに対し第3の人は、消極的に「個人請負」になった人を言うが、これらの人は、人によっても違うものの、大体の人はそのまま「個人請負」を続ける。そして第1のパターンの人達は、会社をやめて、「個人請負」になったものの、中には再び会社員になる人もいる。

第1表 いつまで働きたいか

いつまで働けるか	
60歳くらいまで	9.7%
65歳くらいまで	19.2%
70歳くらいまで	23.0%
75歳くらいまで	10.4%
76歳以上まで	2.4%
働けるうちはいつまでも	36.8%

資料出所：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2008）

5. まとめ

これからは、特に定年退職者が増加する。内閣府の調査(第1表)によると、「働けるうちはいつまでも」が37%でいちばん多い。団塊の世代が2015年に65歳を迎え、その前後が一番多くの定年退職者増となるだろう。少子化の影響で新規就労者は減少の一途をたどる。結果として、労働力不足が蔓延し、外国人労働者や未就労の女性(3号被保険者等)、そして高齢者の労働力が必要となる。

年金の支払い年齢の延長や繰り下げ優遇、年金額の減少による収入手段として、多くの定年退職者が「個人請負」になることが予想される。定年退職者は、平均寿命、特に健康寿命が延びたため、さまざまなスキルを持った退職者が各象限の個人請負となる。また、モチベーションが高い退職者も多く、起業家も出現するだろう。

行政もこの事象をとらえ、対応すべきである。具体的には、少子化対策として、(1)就学未満児への経験者としての退職者の活用、(2)地域としての係わりの人材(放課後児童クラブ、スポーツ少年団活動等の学童保育)、(3)M字カーブのたるみ部分修正のための人材として(産前産後休業、育児休業時の代替人材として)、定年退職者の労働力に期待している。高齢者対策としては、(1)年金の受給開始年齢を引き上げるため、(2)年金の繰り下げ受給希望者を増やすため、(3)ニッポン一億総活躍プラン(4)高齢者雇用の促進を実

現し、経済活動を活発化させるため、以上の事象を実現させるために、定年退職者の定年後の進路に対する多様な受け皿を用意すべきである。

定年退職者の多くの人は、アルバイトをするが、それは企業や個人と契約して、それが「個人請負」となる。この場合、「個人請負」は、会社と契約している人と契約をしないで働く人がある。会社と契約して働く人は、勿論「個人請負」である。反対に会社と契約しないで、働く人もある。この場合、雇用契約は雇い主（個人、企業）と間で生じる。総じて労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労使関係法）は、適用されない。但しそのことを知らない人は少なくない。

注

- 1 坂 幸夫「個人請負の生活と職業」富山大学記要 「富大経済論集」63－1
- 2 上記の論文と同じ。
- 3 日本労働組合総連合会「クラウド・ワーカー」調査による。
- 4 アメリカ労働省「労働統計」（2012）より。
- 5 厚生労働省 毎月勤労統計調査（平成27年）により。
- 6 坂 幸夫「個人請負の生活と職業」富山大学紀要 「富大経済論集」63－1 p25
- 7 坂 幸夫「個人請負の生活と職業」富山大学紀要 「富大経済論集」63－1 p27－31

提出年月日：2018年5月15日

